

Mark Brief + Teams Join in photo
this team

CLIENT PRESENTATION
FO 50-70 CALLS

SYSTEMS
CODE

MARKETING
CODES

PROJECT
DATE

CLIENT

Colour Code

CLIENT

Spot Removal

WHY

WHERE

WHO

HOW



LIGESTILLINGSREDEGØRELSER 2020

Alle kommuner, regioner og staten skal efter ligestillingslovens § 5 og 5a indberette en ligestillingsredegørelse om deres arbejde med ligestilling hvert tredje år. Dette er indberetning af ligestillingsredegørelse 2020 for Rudersdal

PERSONALEOMRÅDET

Målsætninger på personaleområdet

	Nej	Ja
Har I målsætninger for fordeling af kvinder og mænd i ledelsesstillinger?	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>

	Nej	Ja
Har I målsætninger for ligestilling mellem kvinder og mænd på personaleområdet i øvrigt?	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>

Handlinger på personaleområdet

	Nej	Ja
Har I taget initiativer til at fremme ligestilling mellem kvinder og mænd i forbindelse med rekruttering til lederstillinger?	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>

	Nej	Ja
Har I taget initiativer til at fremme fordelingen mellem kvinder og mænd i forbindelse med rekruttering på personaleområdet i øvrigt?	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>

	Nej	Ja
Medtager I overvejelser om personalets køn i forbindelse med lønforhandlinger og tildeling af tillæg, m.m.?	●	
Anvender I systematisk data fordelt på køn til at få viden om kommunens kønsforskelle i forhold til lederes og personalets løn, tillæg, sygefravær og orlovsordninger m.m.?	●	

Eksempel på handling på personaleområdet

Navn på initiativet	-
Formål og baggrund for initiativet	-
Beskrivelse af initiativet	-
Kontaktperson ift. initiativet	-

Fakta på personaleområdet

Kønsfordeling i ledelse

Nedenstående tabeller viser kønsfordeling på relevante ledelsesniveauer. Tabellerne viser både den procentvise fordeling mellem kønnene samt antallet af kvinder og mænd.

Køn	Niveau 1 - Topchefer (Lønramme 39-42)	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	50% (2)	31,703%
Mænd	50% (2)	68,297%

Køn	Niveau 2 - Chefer (Lønramme 37-38)	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	63,889% (23)	49,518%
Mænd	36,111% (13)	50,482%

Køn	Niveau 3 - Ledere og specialister (Lønramme 35-36)	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	80,435% (148,005)	70,415%
Mænd	19,565% (36)	29,585%

Kilde: KRL Sirka (Tallene er et særudtræk fra KRL), november 2019.

Note: Tallene i parentes angiver antal årsværk.

Kønsfordeling i personalet som helhed

Nedenstående tabel viser kønsfordelingen i kommunens personale som helhed. Tabellen viser både den procentvise fordeling mellem kønnene samt antallet af kvinder og mænd.

Køn	Personale	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	75,897% (2909,935)	76,554%
Mænd	24,103% (924,109)	23,446%

Kilde: KRL Sirka (Tallene er et særudtræk fra KRL), november 2019.

Note: Tallene i parentes angiver antal årsværk.

Forventer I på baggrund af tallene at igangsætte nye initiativer til at fremme ligestilling på personaleområdet?

Ja, blandt ledelsen
Ja, blandt personalet

Nej, det giver ikke anledning til at igangsætte nye initiativer



Fordeling mellem kvinder og mænd på deltid i alt samt fordeling mellem deltidsansatte kvinder og mænd efter antal arbejdstimer

Nedenstående tabeller viser kønsfordelingen i kommunens personale ansat på deltid og derefter kønsfordelingen hos de deltidsansatte i forskellige tidsintervaller af arbejdstid. Tabellerne viser både den procentvise fordeling mellem kønnene samt antallet af kvinder og mænd.

Køn	Deltid i alt	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	49,275% (1358,68)	44,926%
Mænd	26,625% (226,111)	19,781%

Kilde: KRL Sirka (Tallene er et særudtræk fra KRL), november 2019.

Note: Deltidsansatte er defineret som medarbejdere, som arbejder mindre end 37 timer om ugen (1.919 timer om året). Tallene i parentes angiver antal årsværk.

Køn	29,5 - 37 timer	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	69,722% (947,294)	77,997%
Mænd	52,763% (119,304)	62,118%

Køn	18,5 - 29,5 timer	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	26,542% (360,624)	17,093%
Mænd	34,502% (78,012)	22,901%

Køn	0 - 18,5 timer	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	3,736% (50,762)	4,91%
Mænd	12,735% (28,795)	14,981%

Kilde: KRL Sirka (Tallene er et særudtræk fra KRL), november 2019.

Note: Tallene over i parentes angiver antal årsværk.

	Nej	Ja
Forventer I på baggrund af tallene at igangsætte nye initiativer til at fremme ligestilling på personaleområdet?	●	

KERNEYDELSER

Målsætninger for ligestilling i kerneydelser

	Nej	Ja
Har I en målsætning for ligestilling af kvinder og mænd for jeres kerneydelser?	●	

	Nej	Ja
Har I taget initiativer til at fremme ligestilling mellem kvinder og mænd på kommunens kerneydelser generelt?		●
Medtænker I kønsaspektet og kønsopdelte data, når der udarbejdes analyser, evalueringer, brugerundersøgelser, målgruppeanalyser og lignende?		●
Medtager I overvejelser om køn i jeres vurdering af kommunikations-materialer, så indhold og form så vidt muligt er målrettet den ønskede målgruppe?		●

Eksempel på handling i kerneydelser

Navn på initiativet	
	Initiativ 1: Mænds Sundhedsdag (Social og Sundhed) Initiativ 2: Jazz camp for piger - Musikskolen (Kultur) Initiativ 3: Medarbejdere i svømmehaller - Idrætsområdet (Kultur)

<p>Formål og baggrund for initiativet</p>	<p>Initiativ 1:</p> <p>Som en årligt tilbagevendende begivenhed afholder Rudersdal Kommune ved aktivitetscentrene, i samarbejde med flere organisationer bl.a. Ældre Sagen, en mandsundhedsdag for mænd 60+.</p> <p>Initiativet er knyttet op på den internationale uge "Mens Health Week", der sætter mænds sundhed på programmet på tværs af lande. I Rudersdal afholdes dagen derfor i juni. Initiativet er afholdt hvert år siden 2016.</p> <p>Initiativ 2:</p> <p>Formålet er at få flere piger til at interessere sig for at spille rytmisk musik. Baggrunden er, at der på landsplan er få piger/kvinder, som spiller rytmisk musik.</p> <p>Initiativ 3:</p> <p>Det har i de senere år været nødvendigt at optimere service og rengøring i kommunens svømmehaller med tilhørende omklædningsrum, således, at f.eks. rengøring kan ske flere gange i løbet af dagen i åbningstiden.</p> <p>Formålet er at kunne levere service i alle rum inden for normal åbningstid.</p>
<p>Beskrivelse af initiativet</p>	<p>Initiativ 1:</p> <p>Temaet for dagen er sammenhængen mellem sundhed og livskvalitet for mænd. Initiativet samler omkring 150 mænd. Sundhedsdagen afholdes på Havarthigården i Rudersdal.</p> <p>Et typisk program for dagen består i, at borgmesteren eller en politiker fra kommunen byder velkommen. Herefter vil der være et inspirerende foredrag med fokus på mænds helbred. Et år var det fx tidligere chefpolitiinspektør Per Larsen, der stod for indlægget, et andet år var det professor Hans Bonde fra Institut for Idræt og Ernæring. En kort debat følger. Det faste program slutter omkring frokost. I de foregående år har der været mulighed for at købe sund mad, øl, vand og kaffe til hyggeligt samvær ved bordene i gårdhaven. De enkelte foreninger har opslået boder, hvor deltagerne kan opsøge oplysninger om aktiviteter for mænd i kommunen.</p> <p>Initiativ 2:</p> <p>Jazzcamp for piger er et samarbejdsprojekt med Jazz Danmark og foregår normalt i uge 7. Vi laver en vinterferieaktivitet, hvor piger kan mødes i hele ugen og prøve lege med jazz, improvisation og fællesskab omkring rytmisk musik.</p> <p>Initiativ 3:</p> <p>Ved ansættelser tilstræbes ligelig kønsfordeling, således at såvel kvinder som mænd kan serviceres i forhold til vejledning, livredning, rengøring af omklædningsrum i åbningstid m.m.</p>

Kontaktperson ift. initiativet

Initiativ 1: Aktivitetsmedarbejder Dorte Frølund Strand -
stra@rudersdal.dk

Initiativ 2: Musikskoleleder Henrik Lilleholt Smidt -
hens@rudersdal.dk

Initiativ 3: Halinspektør Daniel Budding Høyer -
daho@rudersdal.dk

Beskæftigelsesindsatsen for indvandrerkvinder og -mænd fra ikke-vestlige lande

	Nej	Ja
Har I etableret initiativer på beskæftigelsesområdet målrettet indvandrerkvinder eller -mænd fra ikke-vestlige lande?		●

Eksempel på handling ift. beskæftigelsesindsatsen for ikke-vestlige indvandrerkvinder og -mænd

Navn på initiativet	Projekt 'Kvinder i fokus'
Formål og baggrund for initiativet	<p>I perioden april 2018 – april 2019 gennemførte Beskæftigelse Projekt "Kvinder i Fokus", der var målrettet kvinder omfattet af integrationsloven. Målgruppen var job- og aktivitetsparate kvinder, som ikke havde opnået tilknytning til arbejdsmarkedet i Danmark. Der var typisk tale om kvinder med sprogbarrierer, manglende uddannelse og manglende arbejdsmarkedserfaring. Derudover kom kvinderne fra en kultur, hvor deres rolle i hjemmet med pasning af børn og hjem har været den primære opgave, hvorfor deltagelse på arbejdsmarkedet ikke har været relevant i hjemlandet.</p> <p>Formålet med projektet var at hjælpe kvinderne med at nedbryde faktorer, der kan fremstå som en barriere i forhold til at komme i beskæftigelse med henblik på, at de kunne opnå arbejdsmarkedstilknytning.</p>
Beskrivelse af initiativet	Aktiviteterne i projektet bestod af gruppeundervisning i relevante temaer fx om, hvordan der skabes sammenhæng mellem arbejdsliv og familieliv, sygdomsforståelse, arbejdspladskultur o.l., samt snusepraktikker på lokale arbejdspladser.
Kontaktperson ift. initiativet	Afdelingsleder Helle Winther Anttila, ant@rudersdal.dk

Fakta om beskæftigelse for indvandrere fra ikke-vestlige lande

Ikke-vestlige indvandrere, der er i beskæftigelse, arbejdsløse og uden for arbejdsstyrken

Nedenstående tabeller viser kønsfordelingen af ikke-vestlige indvandrere i kommunen, der er beskæftigede, uden for arbejdsstyrken og arbejdsløse. Tabellerne viser både den procentvise fordeling mellem kønnene samt antallet af kvinder og mænd.

Køn	Personer i beskæftigelse	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	58,257% (896)	49,133%
Mænd	62,245% (732)	61,167%

Køn	Personer, der er arbejdsløse	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	4,486% (69)	5,496%
Mænd	6,378% (75)	5,455%

Køn	Personer uden for arbejdsstyrken	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	37,256% (573)	45,37%
Mænd	31,378% (369)	33,379%

Kilde: Danmarks Statistik, RAS01, ultimo 2018.

Note: Opgjort for personer, der er 16-66 år. Uden for arbejdsstyrken dækker over de personer, der ikke er arbejdsløse eller beskæftigede. Personer uden for arbejdsstyrken består af flere delgrupper. En stor gruppe er personer, som er offentligt forsørgede. Her er de største undergrupper: personer, der modtager førtidspension, personer der modtager passiv kontanthjælp (passiv vil sige, at de ikke står til rådighed for arbejdsmarkedet) eller personer på efterløn. Arbejdsløse omfatter personer, som ikke er i arbejde, er til rådighed for arbejdsmarkedet, og søger arbejde. Tal i parentes angiver antal af personer i gruppen.

Ikke-vestlige indvandrere på offentlig forsørgelse i alt

Nedenstående tabel viser den samlede kønsfordeling mellem ikke-vestlige indvandrere, der er på offentlig forsørgelse i kommunen. Tabellen viser både den procentvise fordeling mellem kønnene samt antallet af kvinder og mænd.

Køn	Personer på offentlig forsørgelse i alt	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
Kvinder	14,316% (269)	25,681%
Mænd	17,01% (256)	23,544%

Kilde: Jobindsats.dk og Danmarks Statistik, 3. kvartal 2019.

Note: Opgjort på fuldtidspersoner. Offentlig forsørgelse i alt inkluderer: dagpenge, kontanthjælp, uddannelseshjælp, revalidering, forrevalidering, integrationsydelse, sygedagpenge, jobafklaringsforløb, ressourceforløb, ledighedsydelse, fleksjob, førtidspension og efterløn. Tal i parentes angiver antal af personer i gruppen.

Ikke-vestlige indvandrere fordelt mellem forskellige former af offentlig forsørgelse

Nedenstående tabel viser kønsfordelingen af ikke-vestlige indvandrere i kommunen, der er på forskellige former for offentlig forsørgelse. Tabellen viser antallet kvinder og mænd fordelt på de forskellige former for offentlig forsørgelse.

Former af offentlig forsørgelse	Kvinder	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner - Kvinder	Mænd	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner - Mænd
Kontanthjælp	19,331% (52)	20,97%	12,109% (31)	17,573%
Førtidspension	28,625% (77)	34,645%	28,906% (74)	40,973%
Dagpenge	7,435% (20)	7,714%	8,203% (21)	8,945%
Ressourceforløb	2,974% (8)	5,609%	0% ()	3,428%
Sygedagpenge	7,063% (19)	4,255%	6,25% (16)	4,804%
Integrationsydelse	22,677% (61)	14,402%	32,031% (82)	12,771%
Uddannelseshjælp	1,859% (5)	1,087%	0% ()	1,654%
Fleksjob	3,346% (9)	5,073%	3,516% (9)	4,99%
Efterløn	1,487% (4)	0,789%	1,562% (4)	1,037%
Jobafklaringsforløb	2,602% (7)	3,326%	3,516% (9)	2,372%
Ledighedsydelse	2,602% (7)	1,905%	2,734% (7)	1,298%
Revalidering	0% ()	0,198%	0% ()	0,127%
Forrevalidering	0% ()	0,028%	0% ()	0,027%

Kilde: Jobindsats.dk, 3. kvartal 2019.

Note: Andelen af de forskellige former for offentlig forsørgelse er opgjort som andele af alle former for offentlig forsørgelse under ét. Offentlig forsørgelse i alt inkluderer: dagpenge, kontanthjælp, uddannelseshjælp, revalidering, forrevalidering, integrationsydelse, sygedagpenge, jobafklaringsforløb, ressourceforløb, ledighedsydelse, fleksjob, førtidspension og efterløn. Tal i parentes angiver antal af personer i gruppen. For offentlig forsørgelse med mindre end 3 personer er det ikke muligt at trække tal fra jobindsats.dk. Fordelingen af alle former for offentlig forsørgelse summerer af denne årsag nødvendigvis ikke til 100 %.

Offentligt forsørgede ikke-vestlige indvandrere i virksomhedsrettede tilbud eller ordinær uddannelse

Nedenstående tabel viser kønsfordelingen af ikke-vestlige indvandrere i kommunen, der er offentligt forsørgede og deltager i virksomhedsrettede tilbud eller ordinære uddannelse. Virksomhedsrettede tilbud inkluderer løntilskud, virksomhedspraktik og nytteindsats (se definitioner på disse i boksen under tabellen). Tabellen viser andelen af kvinder og mænd.

Type af virksomhedsrettet tilbud/ordinær uddannelse	Kvinder	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner - Kvinder	Mænd	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner - Mænd
Ordinær uddannelse	12,832%	12,595%	13,527%	8,865%
Løntilskud	0%	0,943%	4,348%	2,483%
Virksomhedspraktik	5,752%	8,628%	5,314%	6,61%
Nytteindsats	0%	0,399%	0%	0,465%

Kilde: Jobindsats.dk, 3. kvartal 2019.

Note: Der måles på andel af personer i de respektive virksomhedsrettede tilbud eller ordinær uddannelse. Andelen af offentligt forsørgede i virksomhedsrettede tilbud er beregnet ud fra de former for offentlig forsørgelse, som har virksomhedsrettede tilbud. Offentlig forsørgelse inkluderer: dagpenge, kontanthjælp, uddannelseshjælp, revalidering, forrevalidering, integrationsydelse, sygedagpenge, jobafklaringsforløb og ledighedsydelse. For ressourceforløb er data ikke delt op på køn, hvilket er årsagen til fravalget. Aktiverede er defineret som antal aktiverede ultimo perioden. Målingen er opgjort som antal aktiveringsforløb ultimo ved den valgte periode. Et forløb tæller med ultimo perioden, såfremt forløbet er i gang den sidste dag i perioden og den første dag perioden efter. For virksomhedsrettede tilbud eller ordinær uddannelse med mindre end 3 personer er det ikke muligt at trække tal fra jobindsats.dk.

Fakta om beskæftigelse for indvandrere fra ikke-vestlige lande

	Nej	Ja
Forventer I på baggrund af tallene at igangsætte indsats til at fremme ligestilling mellem ikke-vestlige indvandrerkvinder og ikke-vestlige indvandrer mænd inden for den beskæftigelsesorienterede indsats i kommunen?		●

Uddyb de indsatser, I forventer at igangsætte til at fremme ligestilling mellem ikke-vestlige indvandrerkvinder og -mænd:

- Beskæftigelse er generelt opmærksom på, at ikke-vestlige indvandrerkvinder har en lavere arbejdsmarkedstilknøytning. Ligeledes har de aktører vi samarbejder med fokus på dette og på at højne arbejdsmarkedstilknøytning for målgruppen, hvilket vil få betydning for ligestillingen på arbejdsmarkedet. Vi er generelt opmærksomme på ligestillingsproblematikker, og da vores indsatser er kendetegnet ved at være individuelt tilrettelagt, vil ligestillingsproblematikker derfor blive håndteret, hvor det vurderes relevant.

AFSLUTNING

Det er her muligt at tilføje en afsluttende fritekst på op til fem sider af 1500 tegn.

- Rudersdal Kommune har ikke haft specielt fokus på ligestilling i perioden.

De enkelte forvaltningsområder har fokus på ligestilling på forskellig vis og gennemfører aktiviteter efter områdets konkrete behov. Rekruttering af ledere og medarbejdere sker decentralt i de enkelte forvaltningsområder og enheder med fokus på at ansætte den bedst egnede kandidat til den konkrete stilling uafhængigt af køn.

Særligt i Kommunikation arbejdes der med at indtænke ligestilling i initiativerne, men det er ikke sådan, at der laves konkrete ligestillingsinitiativer. Generelt er vi opmærksomme på - og det er en generel opmærksomhed - at fotos fx. på hjemmeside, i foldere og brochurer afspejler mangfoldighed og ikke understøtter stereotyper. Det vil sige, at vi så vidt muligt i vores fotovalg søger efter en fordeling på køn, alder og etnicitet, hvor det giver mening.

Vi forsøger også i vores sprogbrug at undlade at gøre det kønsneutralt og at variere sprogbrugen, så en borger kan være både kønsneutral, både være af han- eller hunkøn eller for den sags skyld begge dele.

Ja	
Spørgeskemaet er færdigudfyldt	●
Spørgeskemaet godkendes og låses	●